

ACADEMIC FOCUS



POLITICS

TECHNOLOGY

SOCIAL

NEWS

ECONOMICS

HOT ISSUE

INFORMATION

นโยบายค่าจ้างแรงงานวันละ
300 บาท



ISSN 2287-0520

สำนักวิชาการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



Academic Focus

พฤษภาคม 2557

นโยบายค่าจ้างแรงงาน

วันละ 300 บาท

สารบัญ	บทนำ
บทนำ	1
ความหมาย	2
ความเป็นมา	3
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	5
นโยบายรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี และประกาศคณะกรรมการค่าจ้างที่เกี่ยวข้อง	6
ผลที่เกิดขึ้นจากนโยบายปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาท	8
ค่าจ้างแรงงาน 300 บาท	12
กับการเคลื่อนย้ายแรงงานในอาเซียน	
สรุปและเสนอแนะ	13
ภาคผนวก	
- ตารางสรุปอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมติคณะกรรมการค่าจ้างเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2554	
เอกสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์	
สำนักวิชาการ	
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
http://www.parliament.go.th/library	

ในทางเศรษฐศาสตร์ “แรงงาน” เป็นปัจจัยการผลิตสำคัญประการหนึ่งในอันที่ก่อให้เกิดผลผลิตทางเศรษฐกิจเกิดขึ้น จะพบว่ากำลังแรงงานของผู้ใช้แรงงานจะแฝงอยู่ในผลผลิตทางเศรษฐกิจทุกชั้น โดยผู้ใช้แรงงานจะได้รับ “ค่าจ้างหรือค่าแรง” เป็นสิ่งตอบแทนในการใช้กำลังแรงงานดังกล่าว แต่ที่ผ่านมาจะพบว่าประเทศต่าง ๆ มักประสบปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงาน โดยเฉพาะการมีอัตราค่าจ้างหรือค่าแรงที่ต่ำไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา **สำหรับประเทศไทย** พบว่าปัญหาค่าจ้างแรงงานที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งเกิดจากความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและความไม่ทั่วถึงของอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ โดยเฉพาะประชาชนส่วนใหญ่ซึ่งอยู่ในภาคการเกษตรและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and medium enterprises : SMEs) ยังมีรายได้น้อยและขาดโอกาสในการเพิ่มรายได้ นอกจากนี้มีการศึกษาพบว่าในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำสำหรับผู้ใช้แรงงานไทยยังไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น กล่าวคือการขยายตัวของอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่ผู้ใช้แรงงานได้รับมีการขยายตัวช้ากว่าการเพิ่มขึ้นของค่าครองชีพ ทำให้ไม่ทันกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งความไม่สมดุลดังกล่าวทำให้ผู้ใช้แรงงานมีฐานะทางเศรษฐกิจตกต่ำและเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาความยากจนหรือเกิดภาระหนี้สินตามมา

จากปัญหาดังกล่าวรัฐบาลทุกยุคสมัยมีนโยบายปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา นอกจากจะเป็นการเพิ่มรายได้และอำนาจซื้อของผู้ใช้แรงงานแล้วยังเป็นการเพิ่มผลผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศให้สูงขึ้นด้วย อย่างไรก็ตามรัฐบาลต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจและต้นทุนของภาคการผลิตหรืออุตสาหกรรมที่ส่วนใหญ่ต้องใช้แรงงานในการดำเนินงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อราคาสินค้าที่ต้องปรับราคาให้สูงขึ้นด้วย และหากว่าการดำเนินกิจการใดมีผลกำไรลดลงหรือประสบภาวะขาดทุน อาจทำให้เกิดการลดจำนวนผู้ใช้แรงงานหรือปลดผู้ใช้แรงงานออกจากงานและแทนที่ด้วยเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรหรืออาจถูกทดแทนด้วยแรงงานต่างด้าวที่พบเห็นอยู่ทั่วไปในปัจจุบัน

รัฐบาลที่มีนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี เป็นรัฐบาลหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญกับปัญหาดังกล่าว โดยต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น จึงนำประเด็นการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานนำมาเป็นนโยบายในการหาเสียงเลือกตั้งทั่วไปเมื่อปี พ.ศ.2554 เมื่อได้รับเลือกตั้งเข้ามาและจัดตั้งรัฐบาลบริหารประเทศ ได้นำมากำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนที่จะดำเนินการในปีแรก โดยได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา ก่อนเข้ารับบริหารประเทศ เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554 ว่า **“จะดำเนินการให้ผู้ใช้แรงงานมีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่า 300 บาท”** เมื่อเข้ารับบริหารประเทศแล้วได้ดำเนินการตามนโยบายที่แถลงไว้ โดยดำเนินการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็นวันละ 300 บาท ออกเป็น 2 ช่วง ช่วงแรก ปรับขึ้นใน 7 จังหวัดนำร่อง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และภูเก็ต ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555 และ ช่วงที่สอง ได้ปรับขึ้นใน 70 จังหวัดที่เหลือ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 ทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น 300 บาทเท่ากันทั่วประเทศนับแต่นั้นเป็นต้นมา

แม้ว่าปัจจุบันรัฐบาลผู้ริเริ่มนโยบายดังกล่าวได้ประกาศยุบสภาผู้แทนราษฎรไปแล้วเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2556 แต่ผลของนโยบายยังคงดำเนินต่อเนื่องไป ทั้งนี้หลังจากการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานดังกล่าวหน่วยงานภาครัฐและภาคธุรกิจ นักวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ทำการประเมินสำรวจ วิเคราะห์ และศึกษาวิจัยเกี่ยวกับนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานดังกล่าว พบว่ามีเหตุผลและข้อเท็จจริงทั้งสนับสนุนและคัดค้านการปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงาน และก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบต่อภาคการผลิตและระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

เอกสารวิชาการฉบับนี้ได้นำเสนอความเป็นมา กฎหมายและประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ นโยบาย มติคณะรัฐมนตรี การดำเนินการของรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผลที่เกิดขึ้นจากนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงาน รวมทั้งผลที่มีต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา บุคคลในวงงานรัฐสภาและผู้สนใจศึกษาในเรื่องดังกล่าวต่อไป

ความหมาย

จากการประกาศใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งแรกในปี พ.ศ.2516 ได้มีการให้นิยามของคำว่าค่าจ้างขั้นต่ำในขณะนั้นไว้ว่า **“...อัตราค่าจ้างที่ช่วยให้แรงงานพร้อมด้วยสมาชิกในครอบครัวอีก 2 คนมีรายได้เพียงพอเพื่อการใช้จ่ายให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในสังคม”** ต่อมาได้เปลี่ยนแปลงนิยามของคำว่า

ค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ให้หมายถึง “...อัตราค่าจ้างตามความจำเป็นที่ลูกจ้างคนเดียว (ไม่รวมสมาชิกในครอบครัว) ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้...” และนับจากนั้นมาได้ยึดถือนิยามดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเสมอมา

ปัจจุบันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 ให้นิยามความหมายของคำว่า “ค่าจ้างและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” ไว้ว่า

ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น ๆ หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และรวมถึงเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับ *อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ* ว่าเป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ 1 คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจในพื้นที่นั้น

สำหรับความหมายที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO) กำหนดไว้คือ *ค่าจ้างขั้นต่ำ* เป็นค่าจ้างที่เพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานที่ช่วยปกป้องแรงงานให้พ้นจากความยากจน (Poverty Safety Net) และสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจแก่แรงงาน (Fair Wage)

ความเป็นมา

การกำหนดค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ เป็นแนวคิดที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นการให้หลักประกันขั้นต่ำแก่ผู้ใช้แรงงาน เสมือนเป็นการคุ้มครองแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าสู่การทำงาน จึงกำหนดให้มีค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเพื่อให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการปฏิบัติตาม โดยจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ผู้ใช้แรงงานไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าผู้ใช้แรงงานนั้นจะมีสัญชาติ เชื้อชาติ วัยหรือเพศใดก็ตาม

การกำหนดค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศนิวซีแลนด์เมื่อปี พ.ศ.2439 ตามด้วยประเทศออสเตรเลียเมื่อปี พ.ศ.2442 และประเทศอังกฤษเมื่อปี พ.ศ.2452 ต่อมามีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายหลังวิกฤตเศรษฐกิจโลกเมื่อปี พ.ศ.2473 และหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สำหรับประเทศไทยได้กำหนดให้มีค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำขึ้นเป็นครั้งแรกตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยมีจอมพล ถนอม กิตติขจร เป็นหัวหน้าคณะปฏิวัติ มีสาระสำคัญเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างและการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทั้งนี้ตามบทบัญญัติในข้อ 2 (4) ให้กระทรวงมหาดไทย (ขณะนั้นเป็นกระทรวงที่กำกับดูแลเรื่องแรงงาน) มีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงานในเรื่องเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด และวันลาสำหรับลูกจ้าง และให้มีคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นบังคับใช้ ต่อมาได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 กำหนดให้มีการตั้ง

“คณะกรรมการค่าจ้าง” เป็นคณะกรรมการในรูปองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยตัวแทน 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นบังคับใช้สำหรับผู้ใช้แรงงาน

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2516 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างชุดแรกขึ้นและได้ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบังคับใช้เป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2516 และมีผลบังคับใช้ในวันถัดมาคือวันที่ 17 เมษายน 2516 เป็นต้นไป โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในขณะนั้นอยู่ที่วันละ 12 บาท หรือเดือนละ 312 บาทสำหรับลูกจ้างรายเดือน ซึ่งเป็นอัตราเดียวและบังคับใช้เฉพาะในเขตท้องที่ 4 จังหวัด ซึ่งเป็นพื้นที่ตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในขณะนั้น ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรีและปทุมธานี ในเวลาต่อมากระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 13 มิถุนายน 2517 เพิ่มพื้นที่บังคับใช้อีก 2 จังหวัด รวมเป็น 6 จังหวัด โดย 2 จังหวัดที่เพิ่มขึ้น ได้แก่ สมุทรสาครและนครปฐม และให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 20 บาท มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 มิถุนายน 2517 เป็นต้นไป หลังจากนั้นได้ขยายการบังคับใช้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2520 เป็นต้นมา

ในระหว่างปี พ.ศ. 2517–2526 การประกาศใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดใหม่จะให้ผลบังคับใช้เริ่มในวันที่ 1 ตุลาคมของแต่ละปี (ตามปีงบประมาณ) แต่หลังจากนั้นได้เปลี่ยนมาประกาศให้มีผลบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ทุกวันที่ 1 มกราคมหรือวันที่ 1 เมษายน (วันปีใหม่ของไทยในอดีต) อย่างไรก็ตามวาระการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้มีระบุไว้ชัดเจนในกฎหมาย แต่โดยปกติจะปรับปีละ 1 ครั้ง แต่ก็มีบางปีที่ปรับมากกว่า 1 ครั้งหรือบางปีไม่ได้มีการปรับเลยก็มี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ นโยบายทางการเมืองและอำนาจการต่อรองของขบวนการแรงงานในช่วงเวลานั้น ๆ

ในปี พ.ศ. 2540 สมัยรัฐบาลพลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ เกิดวิกฤตเศรษฐกิจการเงินขึ้นในประเทศต่างๆ รวมถึงประเทศไทยด้วย ส่งผลให้สถานประกอบการหลายแห่งต้องปิดกิจการลงและมีการเลิกจ้างพนักงานหรือแรงงานจำนวนมาก และรัฐบาลไทยต้องขอรับความช่วยเหลือทางการเงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund : IMF) ซึ่งมีการทำหนังสือแจ้งความจำนงเพื่อเสนอแผนฟื้นฟูและการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจยื่นต่อกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ลงวันที่ 14 สิงหาคม 2540 ข้อหนึ่งของหนังสือระบุเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้างไว้ว่า “...เพื่อที่จะลดผลกระทบต่อราคาอันอาจเกิดขึ้นจากการอ่อนลงของค่าเงินบาท ทางเราจะเข้มงวดในการปรับเงินเดือนภาครัฐ โดยให้มีการปรับเพิ่มได้ไม่เกินอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานเท่านั้น และต้องดูแลให้การปรับเงินเดือนและค่าจ้างภาคเอกชนให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน...” นอกจากนี้กรอบนโยบายด้านตลาดแรงงานและสวัสดิการสังคมที่รัฐบาลไทยตกลงกับธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (Asia Development Bank : ADB) ยังมีเงื่อนไขที่จะไม่ให้มีการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ ในปี พ.ศ. 2541 เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของตลาดแรงงาน จนทำให้มีการตรึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยาวนานถึง 3 ปี (ตั้งแต่เดือนมกราคม 2541-ธันวาคม 2543) เพื่อควบคุมต้นทุนแรงงานให้กับสถานประกอบการต่าง ๆ ได้มีโอกาสฟื้นตัวหลังเกิดวิกฤตเศรษฐกิจการเงินดังกล่าว

ในปี พ.ศ. 2541 สมัยรัฐบาลนายชวน หลีกภัย มีการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” โดยมีผลยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ในปี พ.ศ. 2515 พระราชบัญญัติดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยรวบรวมกฎหมายชั้นรองของกระทรวงมหาดไทย

และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานด้านต่าง ๆ ที่กระจัดกระจายเข้าด้วยกัน เป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระบบในพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน ในส่วนที่กำหนดกฏกติกาและกำกับกระบวนการ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ บัญญัติไว้ในหมวด 6 ว่าด้วยคณะกรรมการค่าจ้างของพระราชบัญญัติฉบับนี้ *

ในปี พ.ศ.2544 มีการนำหลักการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปในระดับจังหวัด โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดขึ้นเพื่อพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดของตน โดยนำปัจจัยเกี่ยวกับสถานะเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละจังหวัดมาพิจารณาประกอบ เช่น ค่าครองชีพ ผลประกอบการของนายจ้าง และประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแบบใหม่นี้ ทำให้อัตราค่าจ้างแบ่งออกเป็น 3 อัตรา คือ *กลุ่มที่ 1* ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร และ 5 จังหวัดใน ปริมณฑล (นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรสาคร สมุทรปราการ) และภูเก็ต *กลุ่มที่ 2* ประกอบด้วยจังหวัด ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา พังงา ระนองและสระบุรี *กลุ่มที่ 3* ได้แก่ 63 จังหวัดที่เหลือ อย่างไรก็ตาม ในระหว่างปี พ.ศ.2545-2555 ได้มีการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัดขึ้นใหม่ โดยแบ่ง ออกเป็นหลายอัตราตามกลุ่มจังหวัดต่างๆ ในบางปีแบ่งออกเป็นหลายสิบอัตรา อย่างเช่น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2553 ได้แบ่งออกตามกลุ่มจังหวัดต่าง ๆ ถึง 32 อัตรา จากนั้น ในวันที่ 1 เมษายน 2555 ได้มีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง (ฉบับที่ 6) เป็น 300 บาทใน 7 จังหวัดนำร่องและจังหวัดอื่น ๆ ตามอัตราที่แตกต่างกันไป และปรับครั้งล่าสุด เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2556 ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง (ฉบับที่ 7) ที่ได้ปรับเป็นอัตราเดียวคือ 300 บาทในทุกจังหวัดทั่วประเทศจนถึงปัจจุบัน

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

หากพิจารณากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแล้วพบว่า อนุสัญญาองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้าง ขั้นต่ำเพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ สำหรับประเทศไทยเป็นไปตามบทบัญญัติของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551

1. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรฐานแรงงานของการ คุ้มครองแรงงานมานานแล้ว โดยได้ตราอนุสัญญาเพื่อให้ประเทศสมาชิกรับไปเป็นแนวทางปฏิบัติในการ คุ้มครองผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับค่าจ้าง แม้ว่าประเทศไทยไม่ได้ลงนามให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าว แต่ก็นำมา ปรับใช้และแทรกอยู่ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ซึ่งอนุสัญญาดังกล่าวมีดังนี้

* พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมในหมวด 6 ว่าด้วยคณะกรรมการค่าจ้างให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ใน ปัจจุบัน เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้างมากขึ้น

(1) อนุสัญญาฉบับที่ 26 ว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wage-Fixing Machinery Convention No. 26) มีผลบังคับใช้เมื่อปี พ.ศ.2473 มีสาระสำคัญคือ ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องกำหนดกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างในสาขาอาชีพหรือส่วนหนึ่งของสาขาอาชีพ และที่ซึ่งสาขาอาชีพนั้น ๆ ไม่มีกลไกในการกำหนดค่าจ้าง หรือไม่อาจมีข้อตกลงร่วมในเรื่องค่าจ้าง รวมทั้งต้องจัดให้มีสถาบันเพื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแลและกำหนดบทลงโทษกรณีมีการฝ่าฝืนกฎหมาย

(2) อนุสัญญาฉบับที่ 99 ว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำภาคเกษตร (The Minimum Wage-Fixing Machinery (Agriculture) Convention No. 99) มีผลบังคับใช้เมื่อปี พ.ศ.2494 มีสาระสำคัญคือมีเนื้อหาการบังคับใช้บทลงโทษและการควบคุมคล้ายกับอนุสัญญาฉบับที่ 26 เพียงแต่อนุสัญญาฉบับนี้ใช้กับสถานประกอบการในภาคเกษตรและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

(3) อนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wage-Fixing Convention No.131) มีผลบังคับใช้เมื่อปี พ.ศ.2513 มีสาระสำคัญคือ กำหนดขึ้นเพื่อดูแลคุ้มครองลูกจ้างผู้ประกอบอาชีพที่มีรายได้กลุ่มต่าง ๆ ในประเทศกำลังพัฒนาไม่ได้รับอัตราค่าจ้างที่ต่ำมากเกินไป

2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551

พระราชบัญญัติฉบับนี้บัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ในหมวด 6 ว่าด้วยคณะกรรมการค่าจ้าง มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

(1) ให้มีคณะกรรมการค่าจ้าง ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๕ คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและข้าราชการกระทรวงแรงงานซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งเป็นเลขานุการ (มาตรา 78)

(2) ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” (มาตรา 79 (3))

(3) ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงานผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศและสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (มาตรา 87)

(4) เมื่อคณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามมาตรา 87 หรือตามข้อ (3) ข้างต้นแล้ว ให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและให้เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา (มาตรา 88)

นโยบายรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี และประกาศคณะกรรมการค่าจ้างที่เกี่ยวข้อง

จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ซึ่งได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554 โดยมีนโยบายเร่งด่วนที่จะดำเนินการในปีแรก ข้อ 1.8 “ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศ สร้างสมดุลและความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพให้แก่ระบบเศรษฐกิจมหภาค” ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานได้แก่ข้อ 1.8.2 “ดำเนินการให้แรงงานมีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่า 300 บาท...”

หลังจากคณะรัฐมนตรีแถลงนโยบายต่อรัฐสภาแล้ว ต่อมาคณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณาดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว ในเบื้องต้นมีการเสนอแนวทางพิจารณาออกเป็น 2 แนวทาง ได้แก่

(1) ให้ปรับค่าจ้าง 300 บาทภายใน 2 ปี โดยปีแรกปรับเพิ่มขึ้นใน 7 จังหวัดในวันที่ 1 มกราคม 2555 ปีที่สองปรับในจังหวัดที่เหลือเป็น 300 บาทเท่ากันทั่วประเทศในวันที่ 1 มกราคม 2556 หรือ

(2) ให้ปรับขึ้น 300 บาทแบบขั้นบันไดภายในเวลา 4 ปี เพื่อให้นายจ้างมีเวลาปรับตัวก่อน

และต่อมาในการประชุมคณะกรรมการค่าจ้างเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2554 มีมติเห็นชอบให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี พ.ศ.2555-2558 เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน ดังนี้

(1) ให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทุกจังหวัดเพิ่มขึ้นร้อยละ 39.5 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด โดยมี 7 จังหวัดที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปรับเป็นวันละ 300 บาท ได้แก่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร ส่วนอีก 70 จังหวัด ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 222-273 บาท และเนื่องจากขณะนั้นเกิดภาวะวิกฤตจากเหตุอุทกภัย จึงให้เลื่อนการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้จากที่กำหนดไว้เดิมคือ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2555 เป็นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555 เป็นต้นไป เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการที่ได้รับความเสียหายจากเหตุอุทกภัยทำการฟื้นฟูกิจการก่อน

(2) ให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน 70 จังหวัดอีกครั้งเป็นวันละ 300 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 ส่วน 7 จังหวัดที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาทให้คงไว้ในอัตราเดิม

สำหรับในปี 2557 และปี 2558 ให้คงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทุกจังหวัดไว้ที่วันละ 300 บาทเท่ากันทั่วประเทศ ทั้งนี้หากภาวะเศรษฐกิจของประเทศมีความผันผวนอย่างรุนแรงจนส่งผลกระทบต่อการครองชีพของลูกจ้าง คณะกรรมการค่าจ้างสามารถพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2557 และปี 2558 ได้ตามความเหมาะสม

ต่อมาได้มีประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2554 เพื่อปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทุกจังหวัดปี 2555 โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555 เป็นต้นไป และคณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบมติคณะกรรมการค่าจ้างดังกล่าวเมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2554

ภายหลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี พ.ศ.2555 เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2555 แล้ว คณะกรรมการค่าจ้างได้มีการติดตามสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่และข้อเท็จจริงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 รวมทั้งได้ติดตามสถานการณ์ภายหลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี พ.ศ.2555 แล้ว มีความเห็นว่าการดำเนินการตามมติคณะกรรมการค่าจ้างจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการยกระดับการครองชีพของลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานในอีก 70 จังหวัดที่เหลือให้เหมาะสมกับมาตรฐานการครองชีพและยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้นเท่าเทียมกับลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานใน 7 จังหวัดที่ได้มีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 300 บาทไปแล้ว จึงได้ดำเนินการตามมติเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2554 ดังนี้

(1) ให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดที่เหลืออีก 70 จังหวัดให้เป็นวันละ 300 บาท โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 สำหรับกรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการและสมุทรสาคร ให้คงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ที่วันละ 300 บาท

(2) ในปี 2557 และปี 2558 ให้คงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทุกจังหวัดไว้ที่วันละ 300 บาทเท่ากันทั่วประเทศ ทั้งนี้หากภาวะเศรษฐกิจของประเทศมีความผันผวนอย่างรุนแรงจนส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของลูกจ้างคณะกรรมการค่าจ้างสามารถพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2557 และปี 2558 ได้ตามความเหมาะสม

ต่อมาคณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2555 โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 เป็นต้นไป และคณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบประกาศคณะกรรมการค่าจ้างดังกล่าวเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2555

ผลที่เกิดขึ้นจากนโยบายปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาท

เราจะพบเห็นอยู่เสมอว่าหากประเทศใดมีนโยบายหรือแนวความคิดที่จะปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ มักจะพบปัญหาทั้งก่อนและหลังปรับขึ้น และมีทั้งผู้ที่สนับสนุนและคัดค้าน สำหรับการดำเนินนโยบายปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาทเท่ากันทุกจังหวัดของประเทศไทย ซึ่งได้ปรับขึ้นไปแล้วทั้ง 2 ครั้ง คือ เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2555 และวันที่ 1 มกราคม 2556 ถือเป็นนโยบายที่มีความสำคัญและส่งผลดีต่อผู้ใช้แรงงานให้มีรายได้เพิ่มขึ้น แต่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบต่อผู้ประกอบการหรือนายจ้าง ภาคการผลิต และระบบเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้มีผลการประเมินสำรวจ วิเคราะห์ และศึกษาวิจัยของหน่วยงาน องค์กร และนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง พบว่าการดำเนินนโยบายดังกล่าวเกิดผลกระทบโดยสรุปดังนี้

สมชัย จิตสุชน และนันทพร เมธาคณวุฒิ ได้สรุปผลกระทบของนโยบายค่าแรงวันละ 300 บาทที่มีต่อเศรษฐกิจระดับประเทศในด้านต่าง ๆ พร้อมเหตุผลของฝ่ายที่เห็นด้วยหรือสนับสนุนและฝ่ายไม่เห็นด้วยหรือคัดค้านไว้ดังนี้

ผลกระทบต่อ	ฝ่ายที่เห็นด้วย (สนับสนุน)	ฝ่ายไม่เห็นด้วย (คัดค้าน)
1. การจ้างงาน	การจ้างงานโดยรวมไม่ลดลง	การจ้างงานลดลง โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานด้อยฝีมือ และแรงงานอายุน้อยหรือจบใหม่
2. ชีวิตความเป็นอยู่	เพิ่มมาตรฐานความเป็นอยู่ แรงงานยากจน	แรงงานยากจนอาจตกงาน
3. ความยากจน โดยรวม	ลดลง	ไม่ลด, บางครั้งเพิ่มขึ้น
4. การกระจายรายได้	ลดความเหลื่อมล้ำ	โดยทั่วไปลดความเหลื่อมล้ำระหว่างแรงงาน ทุน/ผู้ประกอบการ แต่อาจเพิ่มความเหลื่อม ล้ำระหว่างแรงงานด้วยกันเอง (โดยเฉพาะในระบบ/นอกระบบ)

ผลกระทบต่อ	ฝ่ายที่เห็นด้วย (สนับสนุน)	ฝ่ายไม่เห็นด้วย (คัดค้าน)
5. นายจ้าง/ภาคธุรกิจ	เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	ต้นทุนสูงขึ้น เลิก/ลดกิจการ
6. ราคา/เงินเพื่อ	เงินเพื่อเพิ่มน้อยกว่าค่าจ้าง	เงินเพื่อสูงในหลายกรณี โดยเฉพาะถ้าเพิ่มมากและเพิ่มบ่อย (Wage-Price Spiral)
7. การขยายตัวทางเศรษฐกิจ	เพิ่มกำลังซื้อในประเทศ	ลดลง ผ่านผลกระทบต่อธุรกิจจำนวนหนึ่ง โดยเฉพาะ SME ที่ปรับตัวไม่ได้ และการส่งออกที่ลดลง
8. การพัฒนาเศรษฐกิจในระยะยาว	เปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การใช้เทคโนโลยีแทนแรงงานราคาถูก ทำให้เศรษฐกิจพัฒนาเร็วขึ้น	ลดการสะสมทุนมนุษย์ (human capitals) ในกลุ่มแรงงานยากจน ทำให้เศรษฐกิจพัฒนาช้ากว่าที่ควร
9. อื่น ๆ	เพิ่มแรงจูงใจให้ผู้ใช้แรงงานพัฒนาตัวเองเพื่อไม่ถูกเลิกจ้าง	-

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ* สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (Thailand Development Research Institute : TDRI) ได้จัดทำ “โครงการศึกษาผลกระทบของการดำเนินนโยบายรายได้ค่าแรงไม่น้อยกว่า 300 บาทต่อวัน...ที่มีผลต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจไทย” เห็นว่าการดำเนินนโยบายดังกล่าวของรัฐบาลที่ปรับค่าจ้างให้ครบทุกจังหวัดใน 2 ครั้ง คือเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2555 และวันที่ 1 มกราคม 2556 คิดเป็นการเพิ่มค่าแรงถึงร้อยละ 80 ของค่าแรงขั้นต่ำเฉลี่ย ถือว่าเป็นนโยบายที่มีความสำคัญและมีผลกระทบอย่างมากกับตลาดแรงงานไทย และหากจะยังคงระดับค่าจ้างนี้ไปจนถึงปี 2558 ตามที่ตั้งไว้จะเกิดผลดังนี้

ผลดี

(1) ทำให้ผู้ใช้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นเป็น 300 บาทเท่ากันทั่วประเทศ มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีเงินทุนหมุนเวียนจากการจับจ่ายใช้สอยมากขึ้น จะทำให้รัฐสามารถเก็บภาษีได้มากขึ้น เศรษฐกิจของประเทคน่าจะดีขึ้น

(2) ทำให้ผู้ใช้แรงงานได้ประโยชน์ประมาณ 3.2 ล้านคน เกือบร้อยละ 30 ของลูกจ้างเอกชนทั้งหมด และถ้าผู้ประกอบการสามารถเพิ่มผลิตภาพและประสิทธิภาพในการผลิตร้อยละ 8-10 ก็จะทำให้เศรษฐกิจไทยขยายตัวเพิ่มจากเดิมได้อีกร้อยละ 0.6 จากฐานการขยายตัวตามปกติ

(3) ค่าจ้างใหม่ที่เพิ่มขึ้นช่วยลดความเหลื่อมล้ำให้กับแรงงานที่มีงานทำในสังคม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ต่ำและมีอำนาจต่อรองน้อย

* คณะผู้ศึกษาวิจัย ประกอบด้วย รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ดร.สมชัย จิตสุชน ดร.วรวรรณ ขาญด้วยวิทย์ และ ดร.ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์.

ผลเสีย

(1) ทำให้ต้นทุนรายจ่ายจากกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเพิ่มขึ้น เช่น สิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้า สาขาการค้า ผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก เป็นต้น โดยภาระด้านต้นทุนค่าแรงงานของผู้ประกอบการหรือนายจ้างจะเพิ่มขึ้นประมาณ 1,000 ล้านบาทต่อวัน อีกทั้งเป็นภาระแก่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างด้านค่าล่วงเวลา และเงินสะสมเข้ากองทุนต่าง ๆ ด้วย

(2) มีความเสี่ยงที่เงินเพื่ออาจจะเพิ่มขึ้นได้ถึงร้อยละ 1 จากกรณีปกติ และอาจจะลดความสามารถในการแข่งขันของไทยจากต้นทุนเชิงเปรียบเทียบสูงขึ้น และจะทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้น

(3) สัดส่วนการจ้างงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมจะลดลงมาก และเคลื่อนย้ายไปสู่เศรษฐกิจนอกระบบ (Informal Economy) หรือภาคที่ไม่เป็นทางการ (Informal Sector) จะทำให้เกิดการว่างงานแฝงเพิ่มขึ้น

(4) ถ้าไม่สามารถปรับยกระดับผลิตภาพและประสิทธิภาพแรงงานให้เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 8-10) อาจส่งผลให้การขยายตัวผลิตภัณฑ์มวลรวมลดลงมากกว่าร้อยละ 1.7 จากกรณีปกติ

นอกจากนี้ยังพบว่า การปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานครั้งนี้เป็นการปรับขึ้นในอัตราที่สูงและทันที ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมทั้งในระยะกลางและระยะยาวหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านการส่งออก ด้านการลงทุน ด้านเงินเฟ้อ และแรงงานผิดกฎหมายจะไหลเข้ามาสู่ระบบมากขึ้น อีกทั้งมีการคาดการณ์ว่าอาจส่งผลให้หลายธุรกิจต้องปิดกิจการหรือย้ายฐานการผลิตไปสู่ประเทศอื่น ๆ อันจะนำไปสู่การลดลงของความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในอาเซียนด้วย

โชติชัย สุวรรณภรณ์ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้ประเมินและวิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายการปรับขึ้นค่าแรงงานวันละ 300 บาทว่า นโยบายดังกล่าวจะส่งผลกระทบในด้านต้นทุนแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้ต้นทุนการผลิตรวมทั้งหมดของสถานประกอบการเพิ่มขึ้นด้วย อย่างไรก็ตามจะเกิดผลดีต่อการใช้จ่ายภายในประเทศเนื่องจากการเสริมสร้างความมั่งคั่งให้กับผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ถือว่ามียาวยุติได้ต่ำถึงปานกลาง ตามหลักเศรษฐศาสตร์กลุ่มผู้ใช้แรงงานนี้มีแนวโน้มที่จะใช้จ่ายใช้สอยมากขึ้นเมื่อมีระดับรายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะผลักดันให้เศรษฐกิจโดยรวมเติบโตได้อย่างน้อยในระยะสั้น อย่างไรก็ตามการดำเนินนโยบายดังกล่าวอาจทำให้เกิดปัจจัยเสี่ยงในส่วนของภาคอุตสาหกรรม ดังนี้

(1) **การเพิ่มขึ้นของราคาสินค้า** นโยบายดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อระดับราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงกดดันจากเงินเฟ้อเพิ่มขึ้นตามอุปสงค์รวมที่มีขนาดใหญ่ขึ้น หากรัฐบาลไม่มีมาตรการควบคุมแรงกดดันจากเงินเฟ้อที่เหมาะสมจะส่งผลให้อุปสงค์โดยรวมในระบบเศรษฐกิจลดลง ซึ่งต้นทุนที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจะกดดันให้ระดับผลผลิตลดลงในระยะยาว อย่างไรก็ตามหากมาตรการควบคุมเงินเฟ้อของภาครัฐมีประสิทธิภาพภาวะเงินเฟ้อที่สูงขึ้นจะเป็นเพียงชั่วคราวเท่านั้น

(2) **การปิดกิจการและปัญหาการเลิกจ้าง** เนื่องจากนโยบายดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งมีสัดส่วนต้นทุนในส่วนของค่าจ้างแรงงานต่อต้นทุนรวมในระดับสูง ทั้งนี้จากการสำรวจของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยพบว่าค่าจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการบางส่วนจำเป็นต้องปิดกิจการลงหากไม่มีมาตรการ

สนับสนุนใด ๆ จากภาครัฐ นอกจากนั้นนโยบายดังกล่าวอาจเพิ่มแรงกดดันให้ผู้ประกอบการใช้เครื่องจักรแทนแรงงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้มีการเลิกจ้างแรงงานจำนวนมากได้

(3) ผลกระทบต่อประมาณของรัฐบาลในทางอ้อมที่ต้องใช้สนับสนุนนโยบายดังกล่าว ซึ่งรัฐบาลชี้แจงว่านโยบายหลักที่จะใช้ช่วยเหลือผู้ประกอบการคือการปรับลดอัตราภาษีเงินได้นิติบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้รัฐบาลสูญเสียรายได้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่องบประมาณของรัฐบาลในระยะสั้นและระยะยาวได้ นอกจากนี้รัฐบาลอาจจำเป็นต้องเตรียมงบประมาณบางส่วนเพื่อสนับสนุนผู้ประกอบการในช่วงแรก เช่น การให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ การลดภาษีเครื่องจักรและวัตถุดิบ การลดภาษีที่ดินสถานประกอบการให้สามารถอยู่รอดได้ ซึ่งหากรัฐบาลไม่สามารถหารายได้เพิ่มเติมได้ อาจส่งผลให้ระดับหนี้สาธารณะเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการคลังในระยะยาวได้

(4) ปัญหาขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในเขตที่มีค่าจ้างสูง เช่น กรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และตามเขตในเมืองใหญ่ๆ เพราะปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานเนื่องจากการดำเนินนโยบายปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวันเท่ากันทั่วประเทศ อาจส่งผลให้ผู้ใช้แรงงานในเขตที่มีค่าจ้างสูงบางส่วนกลับไปทำงานในภูมิภาคอื่นเพิ่มเติมเนื่องจากมีอัตราค่าจ้างเท่ากัน ซึ่งอาจทำให้โรงงานอุตสาหกรรมในเขตที่มีค่าจ้างสูงดังกล่าวขาดแคลนแรงงานได้

สุรพันธ์ เทียนฉาย ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทไปปฏิบัติของผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่รัฐ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ จังหวัดปทุมธานี” ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากเอกสารและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้ประกอบการจำนวน 8 แห่ง ผลการศึกษาพบว่าสถานประกอบการทุกแห่งมีการปฏิบัติตามนโยบายปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท และปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวทันทีที่มีผลบังคับใช้ อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายดังกล่าว แต่ก็ยอมปฏิบัติตามเพราะไม่ต้องการฝ่าฝืนกฎหมาย และยังให้เหตุผลว่าการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำนี้จะมีผลกระทบต่อภาวะการจ้างงาน ต้นทุนการผลิตและการลงทุน แม้ว่าการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวจะเป็นการพยายามเพิ่มค่าแรงเพื่อให้ลูกจ้างมีรายได้เพิ่มมากขึ้นก็ตาม แต่ก็ควรศึกษาถึงความเป็นไปได้ของสถานประกอบการโดยรวมว่าสามารถที่จะปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลได้หรือไม่ เพราะการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลเป็นการปรับขึ้นในทันทีและบังคับให้สถานประกอบการต้องปฏิบัติตาม โดยไม่ได้ศึกษารายละเอียด โครงสร้าง รายได้ของแต่ละสถานประกอบการหรือลักษณะทั่วไปโดยภาพรวมก่อน ดังนั้นสำหรับผู้ประกอบการหรือนายจ้างแล้วถือเป็นภาระหนักที่จะต้องปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำตามนโยบายของรัฐบาลในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการพบว่า หลังจากมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามนโยบายของรัฐบาลแล้วนั้น พฤติกรรมการทำงานของพนักงานได้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นดังนี้

(1) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น เนื่องจากนายจ้างใช้วิธีการทำตัวชี้วัดผลงานเพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลงานของพนักงานมากขึ้นเมื่อเทียบกับเดิมที่ไม่ค่อยสนใจเท่าที่ควร พนักงานแต่ละคนจะมีตัวชี้วัดผลงานเพื่อเป็นเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้เกิดผลิตภาพที่สูงขึ้น ดังนั้นเมื่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้นย่อมทำให้ผลประกอบการของนายจ้างดีขึ้นไปด้วย ดังนั้นการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำดังกล่าวจึงไม่ทำให้ผู้ประกอบการได้รับผลกระทบมากนัก

(2) **ต้นทุนด้านค่าแรงลดลง** สืบเนื่องจากการที่สถานประกอบการบางแห่งจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลงเนื่องจากไม่สามารถจ่ายค่าจ้างให้ได้ หรือพนักงานสมัครใจลาออกเองเนื่องจากต้องการไปทำงานที่สถานประกอบการแห่งอื่น ดังนั้นนายจ้างจึงมีการกำหนดเป็นนโยบายไว้คือเมื่อมีพนักงานลาออกไปก็จะไม่รับใหม่ในบางตำแหน่งเดิมอีก แต่จะใช้วิธีการกระจายงานเดิมให้กับพนักงานคนอื่นทำ โดยให้เหตุผลว่าค่าจ้างมากขึ้นแล้วก็ต้องทำงานให้มากขึ้นไปด้วย ดังนั้นจึงทำให้ต้นทุนค่าแรงของนายจ้างลดลง แต่ยังคงได้งานในปริมาณเท่าเดิม

(3) **พนักงานคนหนึ่งทำงานได้หลากหลายมากขึ้น** นั่นคือพนักงานคนหนึ่งจะต้องรับงานได้มากกว่าตำแหน่งเดียว อาจจะต้องทำครบ 2 ตำแหน่งหรือมากกว่า 1 งานจากเดิมที่เคยทำอยู่

(4) **พนักงานมีทักษะและความสามารถสูงขึ้น** เนื่องจากการที่บริษัทให้ลูกจ้างทำงานหลากหลายมากขึ้น บริษัทจึงใช้วิธีการฝึกอบรมหรือสอนงานให้กับพนักงานด้วยความเข้มข้นมากขึ้น ทำให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานมากขึ้นและสามารถนำมาพัฒนาการทำงานของบริษัทให้ดีขึ้นไปด้วย

จากการศึกษาดังกล่าวทำให้เห็นว่านโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานดังกล่าว แม้จะมีผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานและผู้ประกอบการหรือนายจ้าง แต่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างได้ใช้เทคนิควิธีการบริหารจัดการภายในเพื่อให้ได้ผลงานมากขึ้นกว่าเดิมและมองถึงความคุ้มค่าในระยะยาวมากขึ้น โดยที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจ่ายค่าจ้างแรงงานให้กับผู้ใช้แรงงานมากขึ้น แต่ผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับค่าจ้างแรงงานที่ได้จ่ายไป

ค่าจ้างแรงงาน 300 บาทกับการเคลื่อนย้ายแรงงานในอาเซียน

การปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานวันละ 300 บาท ถือเป็นอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำสำหรับผู้ใช้แรงงานที่จัดอยู่ในกลุ่มผู้ใช้แรงงานใหม่หรือแรงงานไร้ฝีมือ โดยหลายฝ่ายกังวลว่าเมื่อประเทศไทยเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 แล้ว จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีแบบไร้พรมแดนในกลุ่มประเทศอาเซียนมากขึ้น ในเรื่องดังกล่าวส่วนใหญ่จะเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในกรอบอาเซียนเฉพาะแรงงานฝีมือใน 8 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี ช่างสำรวจ และการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงยอมรับร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติหรือมาตรฐานในแต่ละวิชาชีพ (Mutual Recognition Arrangements : MRAs) ของประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีการกำหนดคุณสมบัติและมาตรฐานของแรงงานในสาขาวิชาชีพต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจะส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศไทยมากนัก โดยเฉพาะการเคลื่อนย้ายแรงงานประเภทแรงงานไร้ฝีมือ

ปัจจุบันพบว่าอัตราค่าจ้างแรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนมีความแตกต่างกันอย่างมาก ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานสูงขึ้น ประเทศใดที่มีค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่าจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่ประเทศที่มีการจ่ายค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่า อย่างไรก็ตามจะเป็นผลดีต่อผู้ใช้แรงงานของประเทศต่าง ๆ ที่จะได้มีโอกาสพัฒนาฝีมือแรงงานให้อยู่ในระดับสากลเพื่อทำให้แรงงานเป็นที่สนใจของตลาดแรงงานที่กว้างขึ้นในประชาคมอาเซียน และยังส่งผลดีต่อผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่จะได้แรงงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับค่าจ้างแรงงานที่ได้ปรับเพิ่มขึ้น แต่สิ่งที่ต้องคำนึงถึงสำหรับค่าจ้างแรงงานของประเทศไทยที่มีอัตราสูงถึงวันละ 300 บาทนั้น อาจเป็นปัจจัยหรือแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้แรงงานไร้ฝีมือจากกลุ่มประเทศอาเซียนอื่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้จะมีผลต่อการ

เคลื่อนย้ายทุนหรือการย้ายฐานการผลิตจากประเทศไทยไปยังประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า ซึ่งอาจทำให้ประเทศไทยเสียโอกาสในการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นได้

สรุปและเสนอแนะ

การปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็นวันละ 300 บาท ถือเป็นนโยบายที่ช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานจำนวนมากให้สอดคล้องกับสภาวะค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้น และเป็นการกระตุ้นอำนาจซื้อของประชาชนเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งส่งผลต่อการยกระดับผลิตภาพแรงงานและส่งเสริมการเติบโตของเศรษฐกิจโดยรวม และยังมีส่วนช่วยลดช่องว่างหรือความเหลื่อมล้ำทางสังคมด้วย อย่างไรก็ตามการใช้นโยบายดังกล่าวที่เป็นไปอย่างฉับพลันหรือทันทีนั้น จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันแก่ระบบเศรษฐกิจทั้งระบบเช่นกัน สอดคล้องกับทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไปย่อมจะดีกว่าการเปลี่ยนแปลงโดยฉับพลัน เนื่องจากผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนโดยฉับพลันนั้นจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจในระยะยาวต่อระบบเศรษฐกิจ

จากการรวบรวมข้อเสนอแนะในการดำเนินนโยบายดังกล่าวของหน่วยงาน องค์กร และนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ดังนี้

1. ค่าจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบต่อทุกภาคส่วน แม้ว่าการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำจะทำให้ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น แต่เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายที่ใช้ปกติทั่วไปแล้วยังอยู่ในสัดส่วนที่สูงกว่าค่าจ้างแรงงานที่ปรับขึ้นนี้ เนื่องจากราคาสินค้าหรือบริการต่างๆ ได้ปรับราคาสูงขึ้นไปด้วย ดังนั้นการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำแม้จะทำให้อำนาจซื้อของผู้บริโภคหรือผู้ใช้แรงงานสูงขึ้น แต่ต้องระมัดระวังเรื่องต้นทุนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งรัฐบาลควรเข้าไปกำกับดูแลผู้ประกอบการที่อาจจะมีผลกระทบกระตุ้นให้ผู้บริโภคสินค้าโดยการขึ้นราคาสินค้าและบริการต่างๆ ซึ่งทำได้ง่ายกว่าการเพิ่มผลิตภาพหรือประสิทธิภาพแรงงาน นอกจากนี้ต้องรักษาระดับภาวะเงินเฟ้อให้อยู่ในระดับที่สมดุล มิฉะนั้นอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศได้

2. ภาคการผลิตหรือผู้ประกอบการควรมีการปรับตัวตามนโยบายขึ้นค่าจ้างแรงงานดังกล่าวให้ได้เพื่อรับการแข่งขันให้ภาคธุรกิจอยู่ต่อไปได้ในอนาคต และสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการคือ ควรเน้นฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานหรือผู้ใช้แรงงาน พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และทำให้สามารถแข่งขันได้อย่างเป็นปกติ นอกจากนี้ควรมีมาตรการรองรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเลิกจ้างหรือการลดชั่วโมงการทำงานของผู้ใช้แรงงาน การดำเนินการของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่มีการแข่งขันสูงและมีกำไรต่ำ รวมทั้งสาขาการผลิตที่เสี่ยงจะขาดทุนจากการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำนี้ด้วย

3. การขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่ขึ้นควรทำควบคู่กับการมีหลักประกันสังคม การสร้างหลักประกันสุขภาพที่ดีและกว้างขึ้น รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบให้มีความพร้อมด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน รวมทั้งควรส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เยาวชนเรียนต่อในสายวิชาชีพหรือสายอาชีวศึกษาให้มากขึ้น เพราะภาคการผลิตในธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ยังมีความต้องการแรงงานฝีมือวิชาชีพอยู่เป็นจำนวนมาก

4. การปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานดังกล่าว ทำให้ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานสูง ในบรรดาประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกัน ในส่วนการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในกลุ่มประเทศอาเซียนนั้น คงไม่เป็นปัญหามากนัก แต่ควรต้องพัฒนาความพร้อมของแรงงานไทย โดยพัฒนาฝีมือแรงงานให้อยู่ในระดับสากลเพื่อจะทำให้แรงงานไทยเป็นที่สนใจในตลาดต่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตามค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้นนี้อาจเป็นปัจจัยหรือแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้แรงงานไร้ฝีมือจากกลุ่มประเทศอาเซียนอื่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งอาจมีผลต่อการเคลื่อนย้ายทุนหรือย้ายฐานการผลิตจากประเทศไทยไปสู่ประเทศอาเซียนอื่นที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า ดังนั้นรัฐต้องมีมาตรการรองรับในเรื่องดังกล่าวที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้ประเทศไทยเสียโอกาสหรือเสียเปรียบในการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น

จัดทำโดย

นายเชษฐา ทองยิ่ง

กลุ่มงานบริการวิชาการ ๓ สำนักวิชาการ

โทร 0 2244 2070

โทรสาร 0 2244 2058

Email: sapagroup3@gmail.com

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2554). การประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6). [ออนไลน์]. วันที่ค้นข้อมูล 19 มีนาคม 2557. เข้าถึงได้จาก http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/wage_issue6_55_0.pdf.
- _____. (2555). การประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7). [ออนไลน์]. วันที่ค้นข้อมูล 19 มีนาคม 2557. เข้าถึงได้จาก http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/Wage_MOL_2556_v1_for22Nov2012.pdf.
- _____. (ม.ป.ป.). เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ. [ออนไลน์]. วันที่ค้นข้อมูล 19 มีนาคม 2557. เข้าถึงได้จาก http://www.mol.go.th/sites/default/files/minimumwages_2.pdf.
- คอลัมน์ : Special Report : ผลกระทบปรับค่าแรง 300 บาทในมุมมองหอการค้าไทย, Thai COMMERCE ฉบับวันที่ 1 เมษายน – 30 มิถุนายน 2555, หน้า 14,16,18-19.
- วิชญ์ โชติตกุล. (2555). ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท, หนังสือพิมพ์ข่าวหุ้น ฉบับวันที่ 2 เมษายน 2555, หน้า 2.
- จิระพงศ์ เต็มเปี่ยม. (2554). ค่าแรง 300 บาทกับ AEC. [ออนไลน์]. วันที่ค้นข้อมูล 19 มีนาคม 2557. เข้าถึงได้จาก <http://www.centallabthai.com/web/th/main/content.php?page=sub&category=61&id=1961>.
- โชติชัย สุวรรณภรณ์. (2555). ผลกระทบนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ, หนังสือพิมพ์โพสต์ทูเดย์ ฉบับวันที่ 19, 26 มิถุนายน และ 3 กรกฎาคม 2555, หน้า 1.
- ผลกระทบปรับค่าแรง 300 บาทในมุมมองหอการค้าไทย. [ออนไลน์]. วันที่ค้นข้อมูล 19 มีนาคม 2557. เข้าถึงได้จาก <http://rss2.thaichamber.org/upload/p-14-17.pdf>.
- พีรพัฒน์ วงศ์ชัยวัฒน์. (ม.ป.ป.). บทวิเคราะห์ผลกระทบนโยบายการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท. [ออนไลน์]. วันที่ค้นข้อมูล 19 มีนาคม 2557. เข้าถึงได้จาก http://u.jimdo.com/www21/o/sf5a3214a5c3b53bb/download/mceb46f3c6ed203c4/1357787972/minimum+wage_300+baht_v7.doc?px-hash=024299278203f0f355b1a06c3b421190de89e629&px-time=1366025968.
- ราชกิจจานุเบกษา. 29 พฤศจิกายน 2554. เล่ม 128 ตอนพิเศษ 144 ง. ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6).
- _____. 20 กุมภาพันธ์ 2541. เล่ม 115 ตอนที่ 8 ก หน้า 1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541.
- _____. 27 กุมภาพันธ์ 2551. เล่ม 125 ตอนที่ 39 ก หน้า 18. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2541.
- ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา. (2554). ถึงเวลาทบทวนระบบค่าจ้าง. [ออนไลน์]. วันที่ค้นข้อมูล 19 มีนาคม 2557. เข้าถึงได้จาก <http://prachatai.com/journal/2011/07/36032>.

- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2556). **ทีดีอาร์ไอวิเคราะห์ผลดี/ผลเสียนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท**. [ออนไลน์]. วันที่ค้นข้อมูล 19 มีนาคม 2557. เข้าถึงได้จาก <http://tdri.or.th/tdri-insight/labour300/>.
- _____. (2556). **ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท : ผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม**. [ออนไลน์]. วันที่ค้นข้อมูล 19 มีนาคม 2557. เข้าถึงได้จาก <http://tdri.or.th/tdri-insight/tdri-factsheet-07/>.
- สุรนนท์ เทียนฉาย. (2556). **การนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำสามร้อยบาทไปปฏิบัติของผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ**. [ออนไลน์]. วันที่ค้นข้อมูล 19 มีนาคม 2557. เข้าถึงได้จาก http://mpa.krirk.ac.th/Thesis/24-27/doc_02.doc.
- สมชัย จิตสุชน และนันทพร เมธาคุณวุฒิ. (ม.ป.ป). **ผลกระทบต่อเศรษฐกิจระดับประเทศของนโยบายค่าแรง 300 บาท**. [ออนไลน์]. วันที่ค้นข้อมูล 19 มีนาคม 2557. เข้าถึงได้จาก www.eval.nrct.go.th/downloads/pc/555/55_04/300.../02.somchai.pdf.
- สมศจึ ศึกษาmitt. (ม.ป.ป.). **ผลกระทบของการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท**. [ออนไลน์]. วันที่ค้นข้อมูล 19 มีนาคม 2557. เข้าถึงได้จาก <http://www.smi.or.th/index.php/sample-sites-7/category/69-300?download=119:300>.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2555). **รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาผลกระทบของการดำเนินนโยบายรายได้ค่าแรงไม่น้อยกว่า 300 บาทต่อวันและเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท ที่มีผลต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจไทย**. [ออนไลน์]. วันที่ค้นข้อมูล 19 มีนาคม 2557. เข้าถึงได้จาก <http://tdri.or.th/wp-content/uploads/2012/12/300.pdf>.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (ม.ป.ป). **การวิเคราะห์ผลกระทบนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาท/วัน**. [ออนไลน์]. วันที่ค้นข้อมูล 19 มีนาคม 2557. เข้าถึงได้จาก <http://www.sme.go.th/Lists/EditorInput/DispF.aspx?List=15dca7fb%2Dbf2e%2D464e%2D97e5%2D440321040570&ID=1525>.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2555). **รายงานแสดงผลการดำเนินการของคณะรัฐมนตรีตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ปีที่หนึ่ง (วันที่ 23 สิงหาคม 2554–23 สิงหาคม 2555)**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- _____. (2554). **คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- อนุสรณ์ ธรรมใจ. (2555). **ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาททั่วประเทศ, หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ 14 กันยายน 2555, หน้า 11.**

ภาคผนวก

ตารางสรุปอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมติคณะกรรมการค่าจ้าง
เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2554

ตารางสรุปอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมติคณะกรรมการค่าจ้าง เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2554

โดย ปรับครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2555 ทุกจังหวัดร้อยละ 39.5

ปรับครั้งที่ 2 ในวันที่ 1 มกราคม 2556 อีก 70 จังหวัดที่เหลือให้เป็นวันละ 300 บาท

ลำดับ ที่	จำนวน (จังหวัด)	เขตท้องที่บังคับใช้	ค่าจ้าง ขั้นต่ำ (เดิม)	ค่าจ้างขั้นต่ำ (ใหม่)					
				1 เม.ย. 55			1 ม.ค. 56 - 58		
				ร้อยละ	เพิ่ม วันละ	เป็น วันละ	ร้อยละ	เพิ่ม วันละ	เป็น วันละ
1	1	ภูเก็ต	221	35.7	79	300	0.0	0	300
2	6	กรุงเทพฯ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร	215	39.5	85	300	0.0	0	300
3	1	ชลบุรี	196	39.5	77	273	9.7	27	300
4	2	ฉะเชิงเทรา สระบุรี	193	39.5	76	269	11.4	31	300
5	1	พระนครศรีอยุธยา	190	39.5	75	265	13.2	35	300
6	1	ระยอง	189	39.5	75	264	13.8	36	300
7	1	พังงา	186	39.5	73	259	15.6	41	300
8	1	ระนอง	185	39.5	73	258	16.2	42	300
9	1	กระบี่	184	39.5	73	257	16.9	43	300
10	2	นครราชสีมา ปราจีนบุรี	183	39.5	72	255	17.5	45	300
11	1	ลพบุรี	182	39.5	72	254	18.2	46	300
12	1	กาญจนบุรี	181	39.5	71	252	18.8	48	300
13	2	เชียงใหม่ ราชบุรี	180	39.5	71	251	19.5	49	300
14	2	จันทบุรี เพชรบุรี	179	39.5	71	250	20.1	50	300
15	2	สงขลา สิงห์บุรี	176	39.5	70	246	22.2	54	300
16	1	ตรัง	175	39.5	69	244	22.9	56	300
17	2	นครศรีธรรมราช อ่างทอง	174	39.5	69	243	23.6	57	300
18	5	ชุมพร พัทลุง เลย สตูล สระแก้ว	173	39.5	68	241	24.3	59	300
19	4	ประจวบคีรีขันธ์ ยะลา สมุทรสงคราม สุราษฎร์ธานี	172	39.5	68	240	25.0	60	300
20	3	นราธิวาส อุตรดิตถ์ อุบลราชธานี	171	39.5	68	239	25.8	61	300
21	2	นครนายก ปัตตานี	170	39.5	67	237	26.5	63	300
22	4	ตราด ลำพูน หนองคาย บึงกาฬ	169	39.5	67	236	27.3	64	300
23	2	กำแพงเพชร อุทัยธานี	168	39.5	66	234	28.0	66	300
24	4	กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยนาท สุพรรณบุรี	167	39.5	66	233	28.8	67	300
25	7	เชียงราย นครสวรรค์ บุรีรัมย์ เพชรบูรณ์ โยโสธร ร้อยเอ็ด สกลนคร	166	39.5	66	232	29.6	68	300
26	5	ชัยภูมิ มุกดาหาร ลำปาง สุโขทัย หนองบัวลำภู	165	39.5	65	230	30.3	70	300
27	1	นครพนม	164	39.5	65	229	31.1	71	300
28	7	พิจิตร พิษณุโลก แพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน อำนาจเจริญ อุตรดิตถ์	163	39.5	64	227	31.9	73	300
29	2	ตาก สุรินทร์	162	39.5	64	226	32.7	74	300
30	1	น่าน	161	39.5	64	225	33.6	75	300
31	1	ศรีสะเกษ	160	39.5	63	223	34.4	77	300
32	1	พะเยา	159	39.5	63	222	35.3	78	300
เฉลี่ยรวม			175.73	39.5	69	245	25.5	60	300

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

